

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Damai Jaya Malang yang beralamatkan di Jalan Kolonel Sugiono 7 No. 08 RT/RW 008/002 Kelurahan Mergosono Kecamatan Kedung Kandang Kota Malang 65134

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang lakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (1995:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widayat (2004:58) populasi yaitu merupakan kesatuan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Dengan batasan pengertian tersebut, maka yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Damai Jaya Malang yaitu sebanyak 57 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:109), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi di harapkan memperoleh hasil yang menggambarkan sikap dan keadaan populasi

tersebut secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, jadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 responden.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variable penelitian yang digunakan oleh penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1)

Pemberian kompensasi adalah balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian yang meliputi kompensasi financial dan non financial.

a. Kompensasi finansial yaitu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa uang. Indikator kompensasi finansial :

- 1) Gaji adalah pemberian balas jasa yang berupa uang dilakukan secara adil, gaji dapat memenuhi kebutuhan dan kesesuaian gaji diterima dengan harapan.
- 2) Insentif dalam hal ini mengenai pemberian insentif sesuai pencapaian prestasi kerja dan insentif diberikan berdasarkan tambahan jam kerja.

3) Tunjangan dalam hal ini mengenai pemberian tunjangan sesuai dengan risiko kerja dan pengikutsertaan karyawan dalam program Jamsostek.

b. Kompensasi non finansial yaitu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa non/ bukan uang. Indikator kompensasi non finansial :

- 1) Pekerjaan, adalah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam bekerja diperusahaan dalam hal ini yaitu meliputi: variasi keterampilan dan identitas tugas.
- 2) Lingkungan kerja, kondisi yang terdapat disekitar karyawan yang memberikan dampak terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, dalam hal ini yaitu mengenai: kebijakan yang baik dan karyawan yang berkompeten.
- 3) Kondisi kerja, adalah suatu keadaan yang terdapat disekitar perusahaan yang terkait secara langsung dengan aktivitas yang dilakukan karyawan diperusahaan, dalam hal ini meliputi: rekan kerja yang menyenangkan dan status karyawan.

2. Motivasi (X_2)

Merupakan dorongan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Dorongan pemenuhan kebutuhan fisiologis
- b. Dorongan pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja

- c. Dorongan pemenuhan kebutuhan sosial
- d. Dorongan pemenuhan kebutuhan penghargaan
- e. Dorongan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan kemampuannya memenuhi target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan, dalam hal ini adalah mutu atau kualitas pekerjaan dengan standar perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan ketepatan waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan.

E. Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan.

2. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain, data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah target dan realisasi jumlah produksi, jumlah karyawan bagian produksi dan gambaran umum perusahaan.

F. Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Dengan skala *Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur kemudian dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden. Dalam skala *Likert* jawaban responden dibagi menjadi lima 4 kategori:

1. Jawaban A diberinilai 4.
2. Jawaban B diberinilai 3.
3. Jawaban C diberinilai 2.
4. Jawaban D diberinilai 1.

Pengukuran variable dengan menggunakan skala Liker tmenunjukkan bahwa untuk jawaban A diberi nilai 4 yang artinya motivasi kerja karyawan

adalah sangat tinggi, untuk skor jawaban B nilai 3 artinya motivasi kerja karyawan adalah tinggi, jawaban C diberi skor 2 artinya motivasi kerja karyawan adalah rendah dan jawaban D diberi skor 1 artinya motivasi kerja karyawan adalah sangat rendah.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Kuisisioner

Dalam penelitian ini kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Metode penumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan ataupun literatur tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya tentang target dan realisasi jumlah produksi, jumlah karyawan bagian produksi dan gambaran umum perusahaan.

H. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *likert*. Skala likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban :Sangat setuju, Setuju,

Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 4 (Singarimbun dan Effendi,2006 : 111). Setiap pertanyaan yang ditujukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan.

I. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah: Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ terdapat data yang valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relative sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j; j= 1,2,.....k

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

J. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Digunakan untuk mengetahui kinerja, kompensasi dan motivasi kerja di CV. Damai Jaya Malang Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Di mana:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} RS &= \frac{57(5-1)}{5} \\ &= \frac{228}{5} \\ &= 45,6 = 46 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk penilaiannya:

Tabel 3.1

Rentang Skala dan Pengukuran Variabel

RentangSkala	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
57-102	SangatTidakBaik	SangatRendah	SangatRendah
103-148	TidakBaik	Rendah	Rendah
149-194	CukupBaik	CukupRendah	CukupRendah
195-240	Baik	Tinggi	Tinggi
241-286	SangatBaik	SangatTinggi	SangatTinggi

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mencari pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

E = *Standart error*

K. Uji Hipotesis

1. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesis atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

